

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTIVE DECISION TO CHANGE ORGANIZATION OF PRIVATE EMPLOYEES IN BANGKOK

ภาณุวัฒน์ นันทะวงศ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Management Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Panuwat Nantawong

Email: 6614991039@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน วิเคราะห์โดยสถิติอนุมาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน ด้านกำกับดูแลและสนับสนุน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, การตัดสินใจเปลี่ยนองค์กร

Abstract

This research objective to study the factor of motivating and hygiene factors that affective decision to change organization of private employees in Bangkok. The sample group consists of 400 employees from companies located in Bangkok. Analyzed by inferential statistics with Multiple Regression Analysis. The result found that the motivating factor of recognition, while the hygiene factors is supervision and support, job security, and the work environment. These factors are considered to influence employees' decisions regarding whether to significantly influence employees' decisions to change their organization in Bangkok at a statistical significance of 0.05.

Keywords: Motivating factors, Hygiene factors, Decision to change organization

บทนำ

ในยุคที่เศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลายด้าน หนึ่งในปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจคืออัตราการลาออกของพนักงาน การลาออกดังกล่าวไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดต้นทุนทางการเงินและเวลาในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ แต่ยังสร้างความไม่ต่อเนื่องในงานและบรรยากาศในองค์กรอีกด้วย

จากรายงานของ WTW (2023) ระบุว่าอัตราการลาออกของพนักงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นจาก 9.1% ในปี 2564 เป็น 11.4% ในปี 2565 โดยเฉพาะในสายงานที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล เช่น IT และ Digital Marketing มีอัตราการลาออกเฉลี่ยสูงถึงเกือบ 20% ซึ่งเป็นตัวเลขที่น่ากังวล และยังบ่งชี้ถึงความผันผวนในตลาดแรงงานสมัยใหม่อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ความเครียดจากภาระงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต และการขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพเป็นสาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากรองการ จากการสำรวจของ JobsDB (2024) พบว่า 43% ของพนักงานมีภาระงานหนักจนก่อให้เกิดความเครียด และกว่า 33% ลาออกเพราะไม่สามารถรับมือกับความเครียดได้ ขณะเดียวกัน PwC Thailand (2024) รายงานว่า 28% ของแรงงานไทยมีแนวโน้มพิจารณาย้ายงาน โดยปัจจัยหลักได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศในการทำงาน จากสถานการณ์เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเข้าใจพฤติกรรมแรงงานในยุคปัจจุบัน และนำไปสู่การกำหนดแนวทางบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อคงรักษาทักษะและคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับองค์กรเพื่อให้ลดอัตราการลาออกได้

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน เพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยสรุปว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประกอบด้วยสองปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรงและเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหากปัจจัยดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลากรภายในองค์กร ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถส่งผลให้งานนั้นออกมาดียิ่งขึ้น โดยปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement), การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition), การเติบโต (Advancement),

ลักษณะเนื้อหาของงาน (Work itself), โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Personal growth), ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถช่วยลดความรู้สึกไม่พึงพอใจของพนักงาน และช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานยังมีอยู่ แต่ปัจจัยนี้ก็สามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้เช่นกัน โดยปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration), การกำกับดูแลและสนับสนุน (Supervision), ความสัมพันธ์ (Interpersonal Relation), ค่าตอบแทน (Salary), ความมั่นคงในงาน (Job Security), สถานะของอาชีพ (Status), สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

จากการศึกษาของธนพร กงแก้ว (2565) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงาน Generation Y โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือความรับผิดชอบ การยอมรับและนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และต่ำที่สุดคือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านธนพรธ อนุเวช (2564) ระบุว่า “ปัจจัยค้ำจุน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรสอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร หากขาดปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่วนสิริสรา ประชามิตรกิจ (2561) พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โดยค่าตอบแทนและความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเปลี่ยนงาน

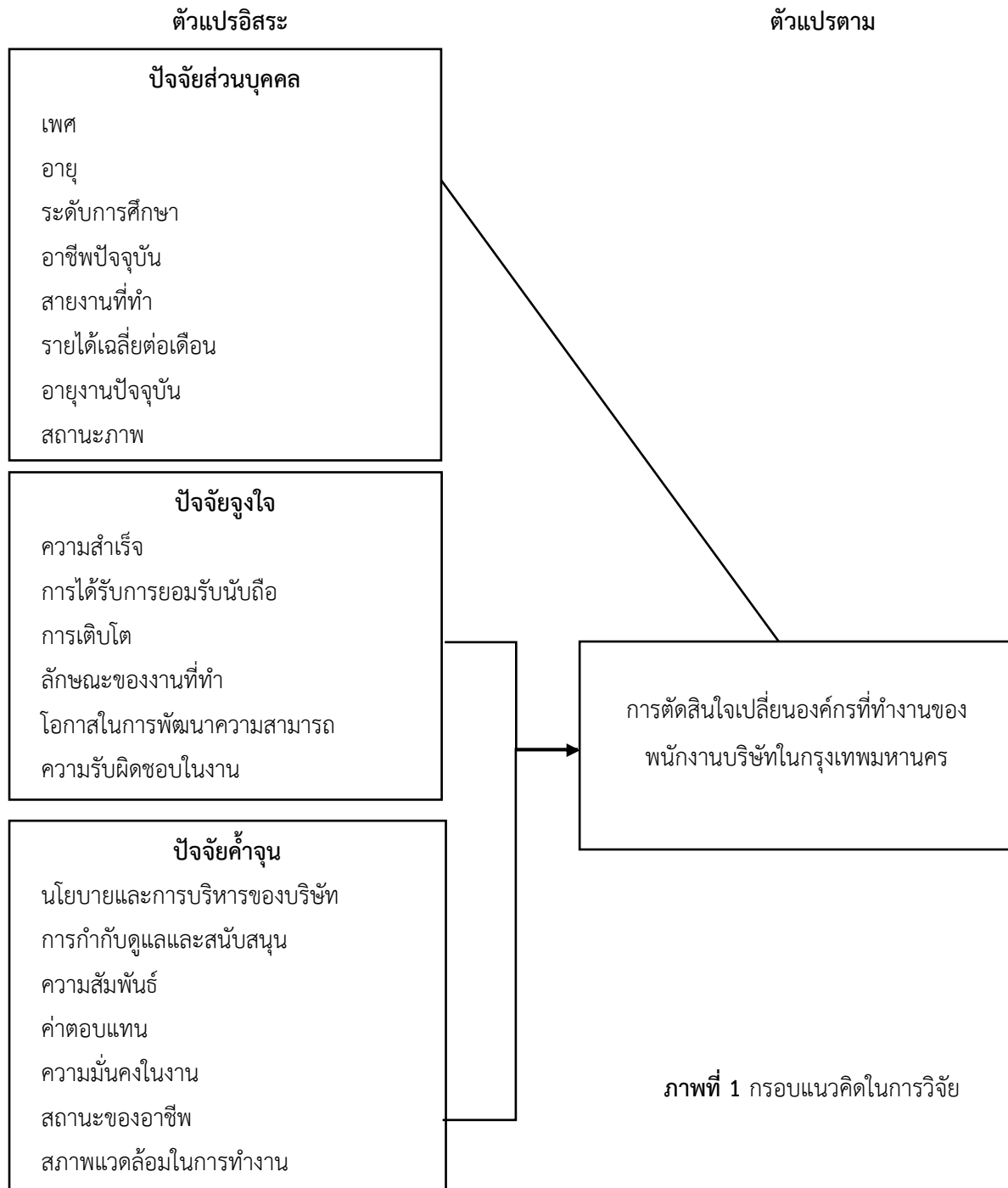
Mobley, Horner & Hollingsworth (1978) ได้เสนอกระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะลาออกจากองค์กร โดยความตั้งใจที่จะออกจากงานเป็นกระบวนการที่เกิดก่อนการตัดสินใจลาออกจริง ๆ ซึ่งพนักงานจะพิจารณาทางเลือกในงานใหม่เปรียบเทียบกับงานเดิมว่าตนจะ ได้หรือสูญเสียประโยชน์อย่างน้อยเพียงใด ถ้าพนักงานคิดว่าการลาออกจะทำให้ตนได้รับผลประโยชน์น้อยกว่าองค์กรเดิม พนักงานผู้นั้นก็จะเลือกที่จะอยู่องค์กรเดิมต่อไป และพยายามลดความรู้สึกต่อต้านและพยายามมองงานที่ทำอยู่ในแง่ดีมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานเห็นว่าการเปลี่ยนงานจะทำให้ตนได้รับผลประโยชน์มากกว่า พนักงานผู้นั้นก็จะตัดสินใจลาออกจากงานเดิม ยกเว้นสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจแต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรเดิม เช่น การย้ายงานของคู่สมรส เป็นต้น ทั้งที่จริง ๆ แล้วตัวพนักงานเองยังมีความพึงพอใจ ในงานปัจจุบันที่ทำอยู่ รวมทั้งอาจเกิดจากการตัดสินใจที่กะทันหัน เช่น การทะเลาะกับหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

Mowday (2005) ให้ความหมายของการตัดสินใจลาออกไว้ว่าเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานขององค์กรอีกต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการของบุคคลนี้มีอิทธิพลมากมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากงานที่ทำ

จากการศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาของบริษัทปูนซิเมนต์ไทยมีความตั้งใจลาออกได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความน่าสนใจในงาน ผลตอบแทน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจลาออก ขณะที่ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ด้านวิโรจน์ สิมะทองธรรม และคณะ (2559) ศึกษาพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ในธนาคาร

พาณิชย์ไทย พบว่าความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยสำคัญคือความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับต่ำ และคุณลักษณะของงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าค่าตอบแทนและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออก ขณะที่ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก และยังพบว่าเพศและอายุมีผลต่อแนวโน้มการลาออกอย่างแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research Design) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหาคำตอบของปัญหาการวิจัยด้วยการเก็บข้อมูล จากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ที่เกิดขึ้นจริง โดยที่ผู้วิจัยไม่ได้เปลี่ยนแปลงข้อมูลใดๆ หรือสร้างขึ้นใหม่ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัยตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัยพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้นนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Item Object Congruence Index – IOC) ถ้าได้ค่า IOC มากกว่า 0.50 หมายถึง ข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญโดยมีการทดสอบความเที่ยงตรง

หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปทดลองใช้ (try-out) กับประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.897 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้เมื่อแยกเป็นรายด้านจะได้ค่าความเชื่อมั่น

ประชากร กลุ่มตัวอย่างการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,452,221 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5 ตามสูตรการคำนวณ การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกผู้ที่เป็นพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จึงจะแจกแบบสอบถาม โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลที่ต้องการแล้ว ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้นำมาลงรหัสและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพปัจจุบัน สายงานที่ทำ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานปัจจุบัน และสถานภาพสมรส

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร, ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร, การตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ จัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 6 องค์ประกอบ และปัจจัยค้ำจุน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 7 องค์ประกอบ โดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่คือเพศหญิง มีจำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30 มีช่วงอายุ 27-42 ปี จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 96.80 เป็นพนักงานบริษัทเอกชนโดยมีจำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 96.30 มีสายงานที่ทำด้านบัญชีและการเงินโดยมีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีจำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 มีอายุงานปัจจุบัน 5 – 10 ปี โดยมีจำนวน 346 คน สถานภาพสมรสเป็นโสด โดยมีจำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 94

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัย	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	1.181	0.3774		3.158	0.002*	6.762	0.000*
ด้านความสำเร็จ	-0.091	0.057	-0.084	-1.589	0.113		
ด้านการยอมรับนับถือ	0.133	0.062	0.120	2.139	0.033*		
ด้านการเติบโต	0.017	0.071	0.013	0.235	0.815		
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	0.007	0.060	0.007	0.122	0.903		
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	0.043	0.065	0.040	0.664	0.507		
ด้านความความรับผิดชอบในงาน	0.260	0.080	0.022	0.320	0.749		
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	-0.008	0.066	-0.008	0.128	0.898		
ด้านกำกับดูแลและสนับสนุน	0.125	0.55	0.126	2.291	0.023*		
ด้านความสัมพันธ์	0.058	0.051	0.062	1.134	0.258		
ด้านค่าตอบแทน	0.025	0.061	0.024	0.416	0.678		
ด้านความมั่นคงในงาน	0.134	0.052	0.151	2.560	0.011*		
ด้านสถานะของอาชีพ	0.005	0.057	0.005	0.084	0.933		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.151	0.050	0.165	3.001	0.003*		

R = 0.431, R² = 0.186, Adjust R Square = 0.158, SEE = 0.73233

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร ที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ (Sig = 0.033, b = 0.133) ด้านกำกับดูแลและสนับสนุน (Sig = 0.023, b = 0.125) ด้านความมั่นคงในงาน (Sig = 0.011, b = 0.134) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Sig = 0.003, b = 0.151) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.431 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานได้ร้อยละ 18.6 ตัวแบบมีความสามารถในการพยากรณ์ ± 0.3774 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y = 1.181 + 0.151(\text{ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน} + 0.134(\text{ด้านความมั่นคงในงาน}) + 0.133(\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.125(\text{ด้านกำกับดูแลและสนับสนุน})$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า หากเพิ่มปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือในงาน 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ทั้งหมดคงที่ โอกาสที่ผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.133 หน่วย

หากเพิ่มปัจจัยค่าจ้าง ด้านกำกับดูแลและสนับสนุน เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยค่าจ้าง ด้านอื่น ๆ ที่เหลือคงที่ โอกาสที่ผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้นเป็น 0.125 หน่วย

หากเพิ่มปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงาน เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยค่าจ้าง ด้านอื่น ๆ ที่เหลือคงที่ โอกาสที่ผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้นเป็น 0.134 หน่วย

หากเพิ่มปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยค่าจ้าง ด้านอื่น ๆ ที่เหลือคงที่ โอกาสที่ผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้นเป็น 0.151 หน่วย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านกำกับดูแลและสนับสนุน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่า มีตัวแปร 4 ตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านการยอมรับนับถือ เรื่องความรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานเมื่อได้รับการชื่นชมจากผู้บริหาร ความรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้รับคำชมจากหัวหน้างาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานไม่重要的事情 และปัจจัยค่าจ้าง (1) ด้านกำกับดูแลและสนับสนุน แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านกำกับดูแลและสนับสนุน ในเรื่ององค์กรต้องมีการกำกับดูแลเชิงนโยบายบริหารที่ชัดเจน องค์กรต้องมีการกำกับดูแลเชิงนโยบายบุคคลที่ชัดเจน หัวหน้างานต้องมีการกำกับดูแลที่ชัดเจน (2) ด้านความมั่นคงในงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในงาน ในหัวข้อความมั่นคงในสายงาน ความมั่นคงทางการเงิน ความมั่นคงในชีวิต และ(3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานต้องมีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย และเหมาะสมกับการทำงาน อุปกรณ์และ

เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานต้องมีความสะดวกและเหมาะสม สถานที่ทำงานต้องมีสภาพแวดล้อมที่ทำให้ท่านรู้สึกอยากปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยสำหรับบริษัทเอกชนที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

จะเห็นว่า มีตัวแปร 4 ตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนองค์กรที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยจิตใจ ด้านการยอมรับนับถือควรมีระบบการให้คำชมเชยให้กำลังใจพนักงานจากผู้บริหาร หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน โดยฝึกหัวหน้าให้สามารถให้คำชมเชยที่จริงใจและตรงจุด เพื่อสร้างความรู้สึกรับคุณค่าแก่พนักงานผู้ได้รับคำชมและอาจทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรและหัวหน้างานเพิ่มขึ้นได้ และปัจจัยค่าจ้าง (1) ด้านการกำกับดูแลและสนับสนุน ควรมีการสื่อสารนโยบายองค์กรอย่างชัดเจน มีการพัฒนาทักษะหัวหน้างานให้บริหารจัดการทีมอย่างมีระบบ เพื่อช่วยลดความสับสนในที่ทำงานและสามารถสร้างความมั่นใจให้หัวหน้างานและระบบการทำงาน (2) ความมั่นคงในงาน มีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพโดยให้สวัสดิการที่สร้างความมั่นคงทางการเงิน เช่น ประกัน โบนัส หรือสวัสดิการอื่นๆ ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและอยากอยู่กับองค์กรระยะยาว (3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ สะอาด สบาย และลงทุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน เพื่อช่วยลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากมาทำงานในทุกๆวัน

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ควรประยุกต์ตัวแปรตามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการใช้ศึกษาและสะท้อนถึงปัญหาที่มีในองค์กรส่วนใหญ่จากตัวอย่างการวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ธนพร กงแก้ว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- ธนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].
- สิริสร่า ประชามิตรกิจ. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].

- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2567). สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร(รายเดือน). สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2568, จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statTDD/>
- วิโรจน์ สิมะทองธรรม, สิทธิชัย พรหมสุวรรณ, ฉันทนา จันท์บรรจง, และ วัฒนา สุนทรชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ของธนาคารพาณิชย์ไทย. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 9(2), 1–12.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- JobsDB. (2024). *Happiness & career barometer report 2024*. Retrieved March 16, 2025. From <https://th.jobsdb.com/about/news/article/hcb-report-2024>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Mowday, R. T. (2005). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management*, Honolulu, HI, United State.
- PwC Thailand. (2024). *Thailand Labor Trends 2023*. Retrieved March 05, 2025, from <https://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2024/press-release-27-09-24-en.html>
- WTW. (2023). *WTW reveals Thailand's job outlook for 2023 and ways to retain digital talent*. Retrieved February 15, 2025, from <https://www.wtwco.com/en-th/insights/2023/02/ wtw-reveals-thailands-job-outlook-for-2023-and-ways-to-retain-digital-talent-the-profession>.